

BAB 1

PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Dewasa ini, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat jarak antar negara semakin lama semakin dekat. Dengan adanya hal tersebut maka setiap perusahaan akan berlomba-lomba untuk mengembangkan produknya agar dapat bersaing di pasaran, sehingga dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan persaingan di bidang usaha akan semakin ketat.

Dengan kenyataan ini, maka setiap perusahaan dalam usaha untuk mengembangkan usahanya, harus memperhatikan sumber daya manusia yang merupakan asset perusahaan yang paling penting. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja serta prestasi kerja setiap karyawannya. Hal ini sangat penting karena kepuasan kerja dan prestasi kerja tidak hanya diukur dari kuantitas *output* yang dihasilkan saja, tetapi ada faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Antara lain adalah kerajinan, kedisiplinan, loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, antusiasme, komunikasi, inisiatif dan penampilan karyawan tersebut. Salah satu faktor terbesar yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dari seorang atasan.

Menurut Robbins (1998 : 3), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Tujuan kepemimpinan

adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka. Jadi, pemimpin adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil yang diinginkan, seperti kepuasan kerja dan prestasi kerja. Seorang pemimpin akan bertindak untuk meningkatkan produktivitas dan memberikan komitmen yang berkesinambungan dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan seseorang dapat diwujudkan melalui bagaimana cara bekerja sama dengan orang lain. Melalui perkataan dan tindakannya, seseorang dapat membantu orang lain untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Dalam beberapa hal kuasa kepemimpinan berasal dari legitimasi, yaitu kuasa yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang pemimpin atau manajer. Dan seorang manajer memiliki wewenang untuk memerintah bawahannya karena disahkan oleh perusahaan.

Menurut Dubrin (2001:97), pemimpin efektif yang konsisten membawa anggotanya ke kinerja dengan standar tinggi. Membuat kenaikan standar produktivitas, sebagai manusia berkecenderungan untuk hidup lebih baik sebagai harapan yang dicanangkan oleh pimpinan. Bila pimpinan meyakini bahwa anggota kelompoknya akan sukses, manajer harus mengkomunikasikan keyakinannya itu biarpun tanpa realisasi dari bawahannya. Akhirnya sukses atau gagalnya tergantung kontribusi persepsi para manajer. Hal ini membuat kerancuan dengan adanya persepsi para pimpinan terhadap sukses atau gagalnya kontribusi bawahan mereka, kalau ingin sukses maka diperlukan konsistensi pimpinan dalam

mengarahkan bawahannya, agar persepsi mereka menjadi baik terhadap kinerja dan kepuasan kerja bawahannya.

Selain itu, pemimpin yang memberikan inspirasi akan membuat karyawan akan lebih termotivasi terhadap pekerjaannya. Dengan demikian diharapkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan akan menjadi lebih baik pula. Gaya kepemimpinan mendukung dapat juga diharapkan akan memperbaiki serta membuat para karyawan menjadi puas dan kinerjanya meningkat. Apalagi kalau secara jangka panjang diterapkan dalam suatu perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

Menurut Dubrin (2001:108), kepemimpinan yang mendukung terhadap anggota tim biasanya meningkatkan efektifitas kepemimpinan. Seorang pemimpin suportif biasanya memberikan dorongan dan penghargaan. Salah satu dari hubungan pekerjaannya adalah mendorong orang-orang untuk mengikutinya dan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan. Dukungan secara emosional biasanya meningkatkan moral dan kadang-kadang produktivitas. Pada jangka panjang, dukungan emosional dan dorongan akan meningkatkan kepercayaan diri. Dengan menggunakan dukungan secara emosional datangnya secara alami, di mana pimpinan menaruh empati terhadap orang-orang dan ia adalah individu yang hangat. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Salah satu perusahaan yang menerapkan metode ini adalah PT. X, yang bergerak di bidang *garment* (khususnya pakaian jadi yang berbahan jeans) yang berlokasi di Gempol Pasuruan, Surabaya. PT. X memiliki pangsa pasar yang luas di Indonesia mulai dari konsumen kelas bawah hingga kelas atas. PT. X selalu

berupaya dan berusaha untuk menghasilkan produk dengan kualitas terbaik. Untuk mencapai itu dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional dalam bidangnya masing-masing.

Di dalam produksi, penelitian dan pengembangan, distribusi, dan pemasaran, profesionalisme adalah faktor yang tidak bisa diabaikan. Melihat perkembangan dunia bisnis khususnya industri pakaian jadi yang semakin maju pesat dengan hadirnya berbagai merek baru, maka perusahaan yang bersangkutan harus mengerti akan kebutuhan konsumen dan dapat merealisasikan keadaan tersebut.

Selain itu juga harus ada komunikasi yang baik antara pimpinan dengan sumber daya manusia yang ada, dalam hal ini adalah para karyawan. Apabila pimpinan selalu memberikan arahan dan selalu berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya, maka hal ini akan memberikan kepuasan dalam bekerja dan sangat berpengaruh kepada penjualan produk yang ada. Penjualan produk akan mengalami peningkatan dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari data jumlah penjualan produk selama tahun 2006 dan tahun 2007. Pada tahun 2007, jumlah penjualan produk mengalami peningkatan sebesar 31% (Tabel 1.1 , halaman 5), sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan masalah yang penting, di mana seorang pemimpin perusahaan harus memahami semua masalah yang ada dan mengetahui apa yang menjadi kebutuhan dari para karyawannya serta mengarahkan dan memotivasi karyawannya untuk dapat memberikan hasil bagi perusahaan semaksimal mungkin.

Tabel 1.1
PERBANDINGAN JUMLAH PENJUALAN PT. X
TAHUN 2006-2007
(Unit Penjualan)

No	Kode area	Jumlah penjualan 2006 (Rp)	Jumlah penjualan 2007 (Rp)	Kenaikan (%)
1	523	488.316.422	690.490.771	41,4
2	255	547.099.453	636.493.190	16,3
3	259	671.689.955	645.276.090	-3,9
4	537	423.979.197	529.177.685	24,8
5	567	373.477.700	455.393.480	21,9
6	528	245.137.087	434.959.990	77,4
7	293	53.496.724	353.105.120	560,0
8	415	291.258.640	340.591.540	16,9
9	419	204.261.083	223.111.740	9,2
Total		3.298.716.261	4.308.599.606	30,6

Sumber : Data perusahaan, 2007, diolah

Untuk mengkaji masalah ini, perlu ditinjau hubungan antara gaya kepemimpinan dan karyawan yang isinya adalah perilaku pemimpin direktif, orientasi prestasi, partisipatif dan mendukung. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan karyawannya, maka dapat diharapkan kepuasan kerja dapat ditingkatkan sesuai dengan tujuan organisasi. Keterkaitan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja terjadi apabila gaya kepemimpinan cocok dengan kehendak, kemauan dan kemampuan karyawannya. Hal ini akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka disusunlah tesis dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.X Surabaya.”

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan diatas maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan yang terdiri dari gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan orientasi prestasi dan gaya kepemimpinan manajemen tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X di Surabaya ?
2. Gaya kepemimpinan yang mana berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X di Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengukur dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X di Surabaya.
2. Untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil studi ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dengan menerapkan teori perilaku organisasi serta diharapkan dapat berguna bagi penelitian lebih lanjut untuk di bidang kepemimpinan bisnis.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan mengenai gaya kepemimpinan yang harus diterapkan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.